

| | |
|---------------------------------|--|
| 機関名 | 真庭市国民健康保険湯原温泉病院 |
| 任命権者 | 事業管理者 |
| 計画期間 | 令和2年4月1日～令和7年3月31日(5年間) |
| 湯原温泉病院における障がい者雇用に関する課題 | 真庭市国民健康保険湯原温泉病院においては、平成29年以降、法定雇用率を達成できている。 計画期間の終期まで法定雇用率の達成を維持するとともに、障がい者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要である。 |
| 目標 | |
| ①採用に関する目標 | 各年6月1日時点の実雇用率を法定雇用率以上とする。 (参考)令和元年6月1日時点)3.08% 評価方法: 毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。 |
| ②定着に関する目標 | 不本意な離職者を生じさせないこととする。 評価方法: 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、定着状況を把握・進捗管理。 |
| 取組内容 | |
| 1. 障がい者の活躍を推進する整備体制 | |
| (1)組織面 | ○障がい者雇用推進者として事務部事務次長を選任する。 ○障がい者である職員の相談窓口を設定し、院内掲示等により周知する。 ○組織内の人的サポート体制を確立するため、障がい者雇用推進者、障がい者配属先の責任者、人事担当責任者等が連携して情報の共有を図る。 |
| (2)人材面 | ○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、年に1回以上、厚生労働省障がい者雇用対策課又は岡山労働局が開催する「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」の受験案内を行い参加を募る。 |
| 2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | |
| (1)障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出 | ○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の適性や希望も踏まえ、面談や自己申告書等を活用した職務の選定及び創出について検討実施する。 |

| 3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 | |
|-----------------------------|--|
| (1) 職場環境 | <ul style="list-style-type: none"> ○基礎的環境整備として、障がい者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。 ○定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 |
| (2) 募集・採用 | <ul style="list-style-type: none"> ○募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。 <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 |
| (3) 働き方 | <ul style="list-style-type: none"> ○時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務など柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。 |
| (4) その他の人事管理 | <ul style="list-style-type: none"> ○相談窓口への相談のほか、必要に応じて随時面談を実施し、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い継続的に必要な措置を講ずる。 ○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者になった者をいう）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。 |
| 4. その他 | |
| (1) その他 | <ul style="list-style-type: none"> ○国等による障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。 ○障がい者就労施設等を対象とした調達・作業委託を実施しているが、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げていくこととする。 |